

# Discrimination à l'embauche à l'égard des jeunes syndiqués en Flandre

**Stijn Baert**

**Eddy Omev**

Tout comme les pays scandinaves et l'Autriche, la Belgique connaît un taux de syndicalisation assez élevé. Un peu plus de 50% des salariés belges sont membres d'un syndicat (<http://www.uva-aias.net/208>). Par ailleurs, le niveau de syndicalisation est plus élevé parmi les salariés jeunes et âgés que parmi ceux d'un âge intermédiaire (Van Rie et al., 2011). Plus important encore, le taux de couverture, à savoir la fraction des salariés dont les conditions d'emploi sont régies par une convention collective de travail, est de l'ordre de 90% en Belgique (<http://www.uva-aias.net/208>). Enfin, dans notre pays, les syndicats gardent un rôle important dans l'octroi des allocations de chômage (Van Rie et al., 2011). De ce fait, les syndicats constituent un acteur incontournable sur le marché du travail belge.

Les médias flamands et francophones relayent régulièrement des faits témoignant d'une relation tendue entre les syndicats et les organisations d'employeurs. Cette tension entre partenaires sociaux a été largement abordée par la littérature en économie du travail, en particulier la résistance des dirigeants d'entreprise à la présence d'une représentation syndicale (Dundon, 2002). Cette résistance est due à la fois à l'aversion

idéologique qu'inspire le syndicalisme à certains dirigeants, aux différentes cultures de pensée entre organisations patronales et syndicales, et au fait que les syndicats interfèrent dans le partage du résultat des activités de l'entreprise, notamment en négociant des salaires au-delà des niveaux concurrentiels. L'opposition de certains dirigeants contre le syndicalisme peut conduire ces derniers à adopter des politiques stratégiques visant à affaiblir le pouvoir syndical. Les études qui portent sur les différends qui opposent les travailleurs et leur direction montrent comment les employeurs découragent les travailleurs qui ont l'intention de créer des syndicats ou d'y adhérer, et font pression sur les syndicats durant les négociations (par la menace de licenciement notamment). Au niveau de l'entreprise elle-même, l'appartenance syndicale et le militantisme auraient pour conséquence un traitement défavorable de la part de l'employeur. L'objectif de notre étude, et il s'agit d'une première, est de fournir des preuves expérimentales d'une inégalité de traitement à l'embauche sur le marché du travail des jeunes en Flandre selon que la personne est syndiquée ou non.

Pour tenter de mesurer la discrimination à l'embauche sur base de l'appartenance syndicale, nous avons élaboré une expérience de terrain : le test de correspondance, qui consiste à envoyer des candidatures fictives à des offres d'emploi réelles. Entre octobre 2013 et mars 2014, nous avons ainsi récolté 560 offres d'emploi publiées en Flandre. Les offres d'emploi sélectionnées étaient destinées spécifiquement à des personnes qui débutent leur carrière professionnelle. Pour chacune de ces offres d'emploi, nous avons envoyé deux candidatures fictives. Les deux candidatures fictives étaient en tout point identiques, sauf en ce qui concerne la rubrique «Divers» du CV qui, alternativement, mentionnaient

l'appartenance à l'aile jeunesse d'un syndicat ou ne la mentionnaient pas (mais mentionnaient l'adhésion à une association théâtrale). Il est important de noter qu'il est courant de mentionner ses affiliations dans son CV en Flandre. Le candidat mentionnant son appartenance syndicale était membre alternativement des jeunes-ABVV (l'aile jeunesse du syndicat socialiste), des jeunes-ACV (l'aile jeunesse du syndicat démocrate chrétien) ou des jeunes-ACLVB (l'aile jeunesse du syndicat libéral). Nous avons ensuite comparé le pourcentage d'invitation à un entretien d'embauche entre les deux types de candidatures.

Sur base de cette méthode expérimentale, nous avons également par le passé étudié la discrimination à l'embauche en Flandre à l'égard des minorités ethniques et sexuelles ainsi qu'à l'égard des personnes handicapées. Le protocole de recherche et les résultats de l'étude sur la discrimination ethnique ont été décrits dans le numéro 104 de *Regards économiques*, "Jonas plutôt que Okan? Discrimination ethnique à l'égard des jeunes diplômés en Flandre".

Les résultats principaux de notre étude sur la discrimination à l'embauche à l'égard des jeunes syndiqués en Flandre sont les suivants.

1. Comme habituellement dans la littérature, nous mesurons la discrimination à l'égard des jeunes syndiqués au moyen du "ratio de réponse positive". Ce ratio rapporte le pourcentage des candidatures qui ont reçu une invitation à un entretien d'embauche parmi les CV mentionnant une appartenance syndicale (14,3%) au pourcentage d'invitations parmi les CV qui ne mentionnent pas une telle appartenance (18,6%). Le ratio ainsi calculé est de 1,30. Cela signifie qu'un jeune mentionnant son

affiliation à un syndicat dans son CV doit envoyer 30% de candidatures en plus s'il souhaite recevoir le même nombre d'invitations qu'un candidat qui ne révèle pas son appartenance syndicale. En guise de comparaison, ce ratio de réponse positive est inférieur à ceux que nous avons calculés pour mesurer la discrimination liée à l'appartenance ethnique (1,44) et au handicap (1,98) à l'égard des jeunes demandeurs d'emploi en Flandre. D'autre part, le ratio de 1,30 est supérieur à celui obtenu pour rendre compte de la discrimination à l'égard des femmes lesbiennes en Flandre.

2. Nous vérifions également dans quelle mesure la discrimination à l'embauche fondée sur l'appartenance syndicale varie selon le taux de syndicalisation du secteur concerné. En accord avec la littérature internationale, nous trouvons que l'inégalité de traitement par rapport aux candidatures mentionnant une appartenance syndicale est plus élevée dans les secteurs à fort taux de syndicalisation. Des conflits chroniques avec les syndicats dans ces secteurs peuvent amener les employeurs à empêcher, dans la mesure du possible, le renforcement de la présence syndicale dans leurs entreprises. En outre, les employeurs de ces secteurs ont peut-être le sentiment que les chances de détecter une inégalité de traitement sur cette base sont assez faibles.

3. La taille de l'entreprise ne semble pas affecter le niveau de discrimination.

4. Enfin, le pourcentage des candidatures qui ont reçu une invitation à un entretien d'embauche ne varie pas sensiblement

selon l'orientation politique du syndicat. Toutefois, ce résultat n'est pas confirmé lorsqu'on analyse le pourcentage des candidatures qui ont reçu "n'importe quelle réponse positive". En plus d'une invitation à un entretien, une réponse positive peut être par exemple la proposition d'un autre emploi ou la demande d'informations supplémentaires. Nous trouvons un pourcentage de réponses positives beaucoup plus faible pour les jeunes candidats qui révèlent leur affiliation au syndicat socialiste par rapport à ceux qui indiquent leur appartenance au syndicat démocrate chrétien ou libéral.

Ces résultats ont des implications intéressantes à la fois au niveau individuel et au niveau de la société. Au niveau individuel, révéler son appartenance syndicale durant le processus de recrutement ne semble pas une bonne idée ! Au niveau de la société, nos résultats vont dans le sens d'un traitement inégal basé sur une caractéristique –l'appartenance syndicale- qui n'est pas liée à la productivité du travailleur. Pourtant, l'affiliation à un syndicat ne fait pas partie de la liste des motifs pour lesquels un traitement inégal sur le marché du travail est illégal dans la loi belge contre la discrimination de 2007. La révision de cette loi devrait tenir compte des résultats de notre étude.